

Червоний П.Д.

Національний університет внутрішніх справ

## ПІДГОТОВКА КУРСОВИХ ОФІЦЕРІВ ДО РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ ВІДОМЧИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ МВС УКРАЇНИ

**Актуальність проблеми.** Одним із факторів успішної діяльності керівництва курсів у сфері організації та налагодження соціально-психологічного клімату є організація систематичного підвищення психолого-педагогічної підготовки керівництва навчальних курсів. При цьому необхідно періодично оцінювати їх педагогічні знання, уміння і навички, а також визначати ступінь володіння ними сучасними виховними методами.

Проблеми між керівниками курсів та курсантами перш за все можуть виникати через різні погляди в морально-етичному плані та на основі недостатньо розвинених комунікативних здібностей на навичках як тих, так і інших.

Щоб запобігти конфліктних ситуацій, приниження людської гідності необхідно готувати, навчати, проводити роботу в цьому напрямку з курсовими офіцерами та молодшими командирами.

Директива 8 є поки що єдиний керівний документ, який регламентує субординацію між керівниками та підлеглими. Але цього недостатньо. Що буде заповнювати вакуум між субординацією та взаємостосунками. Етичний кодекс працівника органів внутрішніх справ, який схвалений колегією МВС України 5 жовтня 2000 року № 7км/8 зобов'язує працівника: „У службових та позаслужбових стосунках з людьми, в особистій поведінці бути зразком чесності, тактовності, зовнішньої охайності і внутрішньої дисциплінованості, культури спілкування, і зокрема мовної”. Для того, щоб він був таким, його потрібно навчити.

Разом з тим метою підготовки за Положенням про організацію „Школи молодших командирів Національного університету внутрішніх справ”

молодших командирів є навчити молодший начальницький склад впевненому керівництву підлеглих «...знати риси характеру своїх підлеглих, знаходити індивідуальний підхід до кожного курсанта». Для цієї підготовки всього за навчальним планом відводиться 13 годин, із них 5 годин відводиться на основи психологічної та виховної роботи.

**Мета** нашої статті полягає в тому, що щоб показати доцільність спеціальної підготовки курсових офіцерів до виховної роботи з курсантами. На даному етапі все курсове керівництво має юридичну освіту, практику та досвід роботи в практичних органах, але у них немає педагогічної освіти.

У функціональних обов'язках заступника начальника навчального курсу з виховної та соціально-психологічної роботи вказано, що на ці посади призначаються офіцери, які мають вищу освіту та володіють досвідом організаторської та виховної роботи з персоналом. Їх не навчають роботі з персоналом, для них не викладається педагогічний менеджмент, або сам менеджмент роботи з персоналом. Вони проходять стажировку в обмежених умовах компетенції та кругозору начальника курсу. У функціональних обов'язках начальника навчального курсу вказано, що він повинен здійснювати відбір із складу курсантів кандидатів для призначення на посади командирів учбових груп та відділень та навчати їх роботі з підлеглими. Але постає питання; „Яким чином це буде здійснюватися”? „Яка духовна культура закладена у цих особах”? „За якими критеріями буде здійснюватися цей відбір”?

В свою чергу курсові офіцери повинні формувати уміння та навички роботи з персоналом у молодших командирів, розвивати професійно значущі особистісні та ділові якості, які необхідні для успішного вирішення проблем та ситуацій, становлення на цій основі особистості курсантів. Посади керівництва курсів укомплектовані працівниками, що прийшли із силових відомств, випускниками вузів МВС України, з цивільних організацій. Аналіз теоретичної та професійної підготовки дозволяє визначити, що всі вони по-різному

володіють навичками та вмінням організації і проведення виховної роботи, а саме:

- колишні військовослужбовці, що пройшли курс військової педагогіки і психології, мають досвід роботи з колективом, володіють методами підтримання службової дисципліни, однак не можуть допомогти тим, хто навчається, в професійній підготовці, частіше орієнтується на застосування командно-адміністративних методів виховання, що в деяких випадках, з урахуванням специфіки підготовки спеціалістів для МВС України є небажаним;
- випускники вузів МВС мають юридичну освіту, яка допомагає в процесі навчання перемінного складу і в індивідуально-виховній роботі, однак слабо володіють колективними формами виховання, педагогічними формами підтримання дисципліни.

Наше дослідження показало, що серед персоналу, який працює з курсантами на курсі найбільшу питому вагу складають випускники навчальних закладів МВС 41,25%, офіцери, які переведені з ОВС без досвіду роботи з персоналом 17,5%, офіцери, які мають військову освіту 12,5%, з цивільною непедагогічною освітою 10%, з середньою спеціальною освітою 7,5%, мають військову освіту та досвід роботи з персоналом 6,25% та педагогічну освіту 5%.

На мій погляд із цієї ситуації допоможе вийти такий навчально-практичний курс як педагогічний менеджмент.

Першим дав у своїй монографії визначення педагогічному менеджменту Сімонов В.П. Педагогічний менеджмент – це комплекс принципів, методів, організаційних форм та технологічних прийомів управління педагогічними системами, які направлені на підвищення ефективності, їх функціонування та розвитку. [1 с.3]

За визначенням Самостроєнко Г.М. педагогічний менеджмент - це сукупність принципів, методів та технологій, які використовуються в навчальному процесі і направлені на вдосконалення системи навчання. [2]

Хоруженко К.М. та Куреніна А.В. дають наступне визначення: педагогічний менеджмент - цілеспрямована соціальна взаємодія учасників цілісного педагогічного процесу на основі пізнання його об'єктивних закономірностей з метою досягнення оптимального результату.

Самостроєнко Г.М. в залежності від функціональних обов'язків та ролі в процесі управління виділяє керівників структурних підрозділів та викладацький склад. Педагогічне завдання розділяє на дві групи. Одна з них формує правильну систему знань, умінь, навичок, перешкоджає виникненню у слухачів негативних стереотипів діяльності та поведінки, інша - направлена на перевиховання: викорінення та виправлення вже виниклих негативних стереотипів, які протирічать меті системи навчання.[2]

Л.А. Балакірева розробила курс педагогічного менеджменту, методи підготовки спеціалістів по педагогічному менеджменту. Я вважаю, що для нашого навчального закладу важливі такі напрямки, як керівництво в педагогічному менеджменті, співвідношення управління та керівництва, основні якості керівника, керівник як лідер, самооцінка та контроль в діяльності керівника, керівництво та виховання, моральні аспекти керівництва.

Розвиток управлінських навичок пов'язана з розвитком ділових навичок та навичок спілкування. У своїй статті Пильщикова Т.Н. вважає, що оволодіння знаннями „педагогічного менеджменту можливе на основі розбору великої кількості управлінських проблем, ситуацій, участі в управлінських іграх, управлінських тренінгах, практикумах різного типу”.

Серед вітчизняних науковців цій проблемі приділяли увагу Лазарева В.С., Соболев В.О., Зелений В.І., Казмиренко В.П., Селіверстова Н.І. [3,4,5]

Селіверстова Н.І. досліджувала процес підготовки педагогів менеджерів в альтернативній школі. Її аналіз джерел показав, що серцевиною підготовки спеціалістів будь-якого фаху є духовний аспект. Педагог – менеджер це насамперед організатор навчально-виховного процесу. [5 с.14]

Як зазначив у своїй статті В.О.Соболев: „...край необхідно створювати і пропагувати зразки і стандарти поведінки в організації. Носіями цих зразків, як правило, є керівники, лідери, еліта організації. Вони повинні бути носіями таких цінностей як рівна міра для рівних, справедливість, чесність, порядність тощо”.[3 с.17]

Зелений В.І. визначив, що основними проявами педагогічної культури, є: вимогливість без грубощів, приниження особистої гідності; природність, простота звертання, що не допускає фамільярності і панібратства; принциповість і наполегливість без впертості та роздратованості; уважність і чуйність без підкреслення; гумор та іронія без насміхання, що принижує гідність людини; вплив у формі вимог, попереджень без подавлення особистості та без її приниження; віддача розпоряджень, вказівок і навіть прохань без зверхності; навчання підлеглих без підкреслення своєї зверхності в знаннях, навичках і вміннях; вміння слухати підлеглих, не перебиваючи, не відволікаючись; серйозність підходу до відповіді підлеглих незалежно від її правильності і грамотності.[4 с.13]

Казмиренко В.П. стверджує, що головне завдання сучасних фахівців і менеджерів – взятися за кропітку роботу по створенню нових і більш стійких і надійних соціальних конструкцій, розробку технологій їх функціонування, оновлення й саморозвитку.

Досвід роботи кафедри менеджменту за останні роки показав, що більшість управлінців любого рівня не володіють в достатній мірі навичками освітнього менеджменту. В цьому не має їх провини, так як ніхто і ніколи їх цьому не вчив.

Беручи до уваги погляд Самостроєнко Г.М. курсова керівна ланка являється головними дійовими особами педагогічного менеджменту.

Виховна робота, це робота менеджера по роботі з персоналом. Тому необхідно враховувати принципи, методи менеджменту при організації навчання курсових офіцерів виховній роботі та молодших командирів.

Підготовка курсових офіцерів повинна бути спрямована на оволодіння сучасними технологіями педагогічного менеджменту та використання її в неперервному навчанні та вихованні курсантів. Ця система навчання дозволить формувати особистість спеціаліста, здатного до ефективної управлінської діяльності в умовах реально існуючих вимог суспільства.

#### Анотація

В статті розглядаються кадрові причини виникнення проблем у навчально-виховному процесі відомчих навчальних закладів МВС України та можливі шляхи їх подолання. Запропоновано проводити навчання курсових офіцерів педагогічного менеджменту, на яких покладена організаторська та виховна робота з курсантами.

В статье рассматриваются кадровые причины возникновения проблем в учебно-воспитательном процессе ведомственных учебных учреждениях МВД Украины и возможные пути их решения. Предложено проводить обучение курсовых офицеров педагогическому менеджменту, на которых возложена организаторская и воспитательная работа с курсантами.

1. Симонов В.П. Педагогический менеджмент 50 НОУ-ХАУ в управлении педагогическими системами: учебное пособие. – М.: Педагогическое общество России, 1999. – 426с.
2. Самостроев Г.М. Педагогический менеджмент в ОРАГС: характерные черты и особенности [Электронный ресурс] способ доступа : URL: <http://www/edukation.rekom.ru>
3. Соболев В.О. Проблеми формування духовної культури у майбутніх працівників органів внутрішніх справ // Теорія та практика виховної роботи в ОВС України. – Харків. – 2004. – С.14-20.
4. Зелений В.І. Розвиток педагогічної культури молодих офіцерів внутрішніх військ МВС України: Авторе. дис... канд. пед. наук: 13.00.04. – Хмельницький, 2003. – 18с.
5. Селіверстова Н.І. Управління підготовкою педагогів-менеджерів в альтернативній вищій школі: Авторе. дис...канд.пед.наук: 13.00.01 / Київський ун-т ім. Т.Шевченка. – К., 1997. – 24с.